# 市委党校关于人才工作有关情况的调查报告

来源：网络 作者：清香如梦 更新时间：2024-08-18

*第一篇：市委党校关于人才工作有关情况的调查报告市委党校关于人才工作有关情况的调查报告市委组织部：按照全市人才工作会议精神及市委组织部《关于人才工作有关情况的调查》的要求，为准确掌握、上报我校人才工作的基本情况，我们依据调查提纲的内容，在党...*

**第一篇：市委党校关于人才工作有关情况的调查报告**

市委党校关于人才工作有关情况的调查报告

市委组织部：

按照全市人才工作会议精神及市委组织部《关于人才工作有关情况的调查》的要求，为准确掌握、上报我校人才工作的基本情况，我们依据调查提纲的内容，在党校进行了人才工作有关情况的调查，现将调查情况报告如下；

一、关于培训资源的情况

1、人才培训基地的基本情况。

市委党校作为全市干部教育培训的职能部门，同时也是全市人才培训的基地，利用现有的教学设施和先进的教育教学管理模式，正在充分发挥干部教育培训的主阵地和主渠道作用。

（1）全市干部教育培训基地：有分别能容纳90人和50人的教室各一个；小会议室1个；有可容纳200人就餐的招待所；办公楼内有学员住宿房间15个，床位60张；有馆藏较丰富的图书馆、资料室、阅览室各一个；有较先进的自动化办公设备和校园计算机局域网；各科室都配备了计算机；新建立的中央党校卫星远程教学网C级站。可同时接收两套中央党校同步教学信号和其它电教节目，为教师及时掌握理论前沿动态提供了最佳途径。

（2）市委党校社会实践基地：我们于2024年5月8日在xx镇百录、长发两个村建立了社会实践基地，制定了实践基地工作制度，经常派出教师开展课题调研活动，为教师开展科研工作搭建了有效的平台。相继完成了多篇比较有份量的调查报告，有两篇已被《双办通报》转发。

2、培训所需的师资情况

市委党校现有专、兼职教师17人，其中：高级讲师7人；讲师8人；助理讲师2人。几年来，这支政治强、业务精、作风正、素质高的教师队伍正在教学、科研及提高全市干部队伍整体素质的教学工作中发挥着重要的作用。自2024年以来，专、兼职教师在主体班次年人均授课时数为50课时；在省委党校函授班次平均授课时数为20课时。同时，我们还十分重视社会调查及科研工作，仅2024年到现在，专、兼职教师在中央、省级刊物上发表论文12篇；在xx市级获奖论文50篇，多篇社会调研及科研成果在市委、市政府的工作通报、信息刊物上发表。

应该说，虽然我们在提高教师队伍整体素质上作了一些工作，教师在教学、科研工作上做出了一定的贡献，也收到了一定成效，但也不可否认，我们的教师队伍整体上还存在着一些制约发展的问题，其原因主要表现在以下几个方面：

（1）教师队伍整体素质相对老化，加之多年来相对“稳定”，调不出，进步来，内部缺乏积极性和主动性。

（2）由于受资金匮乏的影响，现代化教学手段落后，使教师业务理论水平和自身素质的提高受到了很大的限制，知识老化的问题得不到解决，相当一部分教师只是靠老本吃饭，与形势和任务的需要相悖。

（3）关于提高教师队伍整体素质水平的措施和对策。一是要保留骨干教师，发挥好老教师的传、帮、带的作用；二是要靠待遇留人，即在工作环境、教学条件、职务、职称晋升等各方面为他们创造便利条件；三是靠思想政治工作感召人，即校领导要经常了解过问骨干教师的工作情况，关心他们的疾苦，化解消极情绪，帮助他们解决工作和生活中遇到的实际问题，以实际行动感召他们为党校建设做出贡献。四是加大对中青年教师的培养力度。使其尽快成才，采取缺啥补啥的原则，早定向、早发展、早成才。有针对性地加以培养。五是要及时向教师队伍注入新鲜血液。六是进一步优化教师资源配置，达到人才资源共享。

二、关于2024年人才的培养情况

1、人才培养计划

确定培养对象，经过层层推荐、选拔，校领导班子考核评定，确定了xxx、xx、xxx、xx、xxx等五名同志为向市委组织部推荐的优秀人才，并列入人才培养计划。

2、采取有效措施保证人才培养计划的完成。

要充分利用好党校现有的现代化教学管理手段和设施，积极创造条件，有计划地通过提高教学工作、科学研究和社会实践的途径，不断提高党校人才队伍的素质。通过开展“精研细读经典原着”、“创精品课、当名牌教师”活动和给任务、压担子、派出去进修等，促使他们提高自身业务素质，快速成长进步。要积极关心人才的政治进步，主动为他们设台阶、搭梯子，使其尽快成熟成长起来。

**第二篇：人才调查报告**

昔阳县高级职业中学校

人才工作调查报告點

昔阳县高级职业中学校是一所国家级重点中等职业学校，目前有教职工137人，其中教师123人，工人14人。

一、“九五”以来，我校没有人才流失。

二、我校目前正处于发展壮大时期，随着人事制度改革的推进，年长的教师将退出工作岗位，急需一批青年教师补充到工作岗位上来，充实教师队伍，以满足教育教学工作的需求。2024年9月，我校从当年的大专毕业生中择优选拔了四位同志到学校任教。到现在为止，这四位同志还一直未入编，仍由我校支付他们的工资。但是，我校经费来源紧张，既不能充分满足聘用人员的工作需求，又不能充分保证他们的生活待遇，给他们带来了不小的思想负担和经济损失。这是我校目前在使用人才方面存在的问题。

三、我校在使用人才、留住人才方面的思路和具体做法是：大胆启用年轻教师，鼓励教师利用多种渠道进修学习，掌握先进的教育理念，提高教学水平。同时实行岗位津贴、课时津贴和教学过程管理奖等激励机制，积极改善教职工的办公环境、生活条件和娱乐设施，实行人性化管理，主动为教职工办实事、办好事，为他们创造宽松、和谐的工作和生活环境。

四、结合我校实际，我们认为省委省政府在人才工作方面应出台一些政策，如鼓励在外省工作的晋籍人才到我省投资，回我省工作，积极为创新型人才、高层次人才或高技能人才设立创业基金，提供创业资金，联系就业单位，提高工资薪金，用优良的工作环境吸引人才，用优厚的工资薪金留住人才，为山西经济的健康持续发展作出贡献。

昔阳县高级职业中学校

二00四年四月五日

**第三篇：市人才工作的调查报告**

为认真贯彻落实全国人才工作会议精神和《中共中央xx关于进一步加强人才工作的决定》（以下简称《决定》），做好人才工作，为我市全面建设小康社会，在建设海峡西岸经济区中加快崛起和更大跨越，提供有力的人才保证和智力支持，根据市委的要求，我们调研组通过查阅文献资料、召开座谈会、个案分析等方法进行调研，形成了综合调研报告。

一、我市人才队伍现状近年来，我市以“xxxx”重要思想为指导，认真贯彻落实党中央、xx和省委、省政府关于人才工作的一系列方针政策和决策部署，把促进发展作为根本出发点，把人才工作作为科教强市战略的重要内容摆上更加突出的位置，人才工作环境得到优化，人才培养、吸引和使用工作进一步加强，人才队伍的活力有所增强（具体工作做法和成效略）。按照《决定》中关于人才的定义，人才数量是难以用单一标准进行统计的，但为了分析的方便，本文仍侧重以职务、职称、技术等级、身份等因素对我市五支人才队伍情况进行分析。

（一）党政人才队伍情况。截止２００４年１０月，全市共有处级干部９３４人，平均年龄４８．２岁（３５岁以下９人，占１％、３６－４０岁１０８人，占１１．６％、４１－４５岁２１５人，占２３％、４６－５０岁２６１人，占２７．９％、５０岁以上３４１人，占３６．５％），其中研究生１５人，占１．６％；大学３５１人，占３７．６％；大专４０６人，占４３．５％；高中、中专及以下１６２人，占１７．２％。科级干部９４８７人，平均年龄４１岁，其中研究生２５人，占０．２％；大学２０６５人，占２１．７％；大专４０９２人，占４３．１％；高中、中专及以下３３０５人，占３４．７％。市管后备干部９６５人，平均年龄４１岁，其中大学５１４人，占５３．２％。

（二）企业经营管理人才队伍情况。据２００４年８月的统计，全市工贸系统６２家国有（国有控股）企业共有中、高级经营管理人员２５５人，其中本科５６人，占总数的２２％、大专１１２人，占４４％、中专４３人，占１６．８％、高中及以下４４人，占１７．２％；高级职称１３人，占５％、中级职称６９人，占２７％。全市城镇（二轻）６１家集体企业（含集体控股的“三资”企业）共有经营管理人员２７４人，其中本科５人，占１．８％、大专５８人，占２１．２％、中专３３人，占１２％、高中及以下１７８人，占６５％；中级职称２６人，占９％、初级职称８７人，占３１．７％、高级工７人，占２．５％。全市２１０家重点私营企业共有经营管理人员（助理总经理以上）９０８人，其中大专以上３７７人，占４１．５％、中专（高中）４９２人，占５４．２％、初中以下６４人，占７％；具有高级职称２８人，占０．５５％、中级职称４２７人，占４７％、初级职称２８８人，占３１．７％；２１０个业主中大专以上８０人，占３８％、中专（高中）１０５人，占５０．３％、初中以下２５人，占有１１．７％。

（三）专业技术人才队伍情况。到２００３年末，全市共有专业技术人员９．６３万人，其中拥有高级职称３２５９人、中级２０４５３人；享受xx特殊津贴专家５５人、省优秀专家５人、省“百千万人才工程”人选１７人、市管拔尖人才７４人。分布情况为：教学人员３２２５３人，占３３．４９％；工程技术人员１０６１２人，占１１．０２％；卫生技术人员５７６８人，占５．９９％；农业技术人员１９９８人，占２．０７％；科研人员１８５人，占０．１９％。位于铁路沿线的##市区、永安市、沙县共拥有专业技术人员４．９６万人，占５１．５１％。据市统计局对全市规模以上和部分规模以下６３７家工业企业共科技活动情况调查表明，２００３年，这些企业投入科技活动人员４１７５人，在全省九个设区市中列第五位。

（四）高技能人才队伍情况。２００３年末我市城镇企业全部在岗职工人数２１．０８万人，已有６．１７万人获得职业资格证书，技术工人占职工总数的２９．２６％，其中初级工２８１７０人，占４５．６５％；中级工２９５９１人，占４７．９６％；高级工３０６４人，占４．９７％；技师８７８人，占１．４２％；高级技师８人，占０．１３‰（全省城镇企业技术工人占职工总数的３１．５２％，初级工：中级工：高级工：技师为５０：４５：４：１；全国技术工人占４６％，初级工：中级工：高级工为６０：３５：５；世界上公认的标准为初级工：中级工：高级工＝１５：５０：３５）。

（五）农村实用人才队伍情况。据２００３年统计资料显示，全市共有确认为农民技术职称人数为１１７６０人，占农村劳动力总数的１．３１％，其中确认农民技术员职称９３８９人，农民助理技师１０１４人，农民技师及农民高级技师１３５７人。按照每人培训达３００学时并开设３—５门实用培训课程的部颁标准，全市获得“绿色证书”及“跨世纪青年农民科技培训证书”的农民人数分别为１７２５４人和１５５００人，合计占农村劳动力总数的３．６５％。

二、我市人才队伍存在的问题及原因分析 一是人才队伍结构不合理。从我市五支人才队伍的总体情况看，虽然专业技术人员数量达到３６０人／万人，超过省３３８人／万人的水平，但对经济发展最重要的企业经营管理人才却相对短缺。从每支队伍的情况看，全市党群机关工作者和国家公务员１４７６２人中３０周岁以下人员１６０８人，仅占１０．８％，而且在职干部中，具有本科以上学历的比例偏低（仅占１７．５％），相当一部分人是经过各类电业大、党校、函授等自学的学历，而且专业分布以农林、师范类为主，紧缺专业的人才比较少。全市工贸系统国有（国有控股）企业高、中级经营管理人员中，４１岁以上的占７３．８％（其中临近退休的约占８％），懂经营、善管理、精技术的复合型人才少，了解国际惯例、善于驾驭市场、敢于开辟科工贸一体化路子的人才尤为稀缺。全市９．６３万名专业技术人员中教育和卫生系统占３９．４８％，农业占２．０７％，科研人员仅占０．１９％（１

８５人）。全市技术工人占职工总数的２９．２６％，低于全省平均水平（３１．５２％）和全国平均水平（４６％）。农村实用人才队伍中种养技术型人才（即“土专家”、“田秀才”）较多，创业、营销型人才偏少，据梅列区委组织部调查，梅列区共有各类农村实用人才２２４人，占农村人口总数的１．１２％。其中有初级职称的３５人，占农村实用人才总数的１５．６３％；有中级职称的６人，占农村实用人才总数的２．６８％；种养殖大户１１７人，占农村实用人才总数的５２．２３％；其它未评上职称但拥有一定技能并能发挥一定作用的烟技员、卫生员、防疫员等共６６人，占农村实用人才总数的２９．４６％。二是高层次人才偏少。全市专业技术人员中仅１名有突出贡献的中青年专家，省优秀专家仅５人，享受xx特殊津贴专家５５人，进入国家“百千万人才工程”（第三层次）人选１７人，公派留学回国人员１１人（上述数据不含中央、省属在##的单位）。高层次科技人才和经营管理人才特别是企业家更是紧缺，全市工贸系统国有（国有控股）企业高、中级经营管理人员中，没有一个研究生，具有高级职称的仅占５％。制造业高技能人才偏少，全省有６８名高级技师，我市有８名，虽不算最少，但其中机械类高级技师仅２名，而烹饪高级技师达６名。三是人才流失现象较为严重。据统计，２０００年起，全市共调出高级专业技术职务人员６３人、中级专业技术职务人员１９７人；自动离职的高级专业技术人员１７人，中级专业技术人员７０人，仅教育系统至今已有２７３名教师（包括校长）外流，有的连档案都不要。中、高级管理人员也很难稳定，连条件比较好的三钢，２００２年以来也已经有１１名中、高级经营管理人员外流。科技人才外流也相当严重，据统计，２００３年全市具有高中级技术职称的工业科技活动人员１４０１人，比２０００年、２００１年、２００２年分别减少４．４３％、６．４８％和０．６４％。我市原省级高新技术企业福建##元发树脂有限公司，原有科技活动人员８人，现只有２人。四是毕业生回流率和就业率低。据市教育局统计，２００３年全市考上各类高等院校的学生达１２２９８人，而市人事局的数字显示，回到##的约１０％。据了解，全市高中教师紧缺，若按国家要求初中和高中教师须有本科学历，需９０００多名，全市每年考进师大的学生共３００人左右，但回来的不到３０％。去年全市非师范类大中专毕业生，至１２月底报到２５１９人，其中研究生５人、本科毕业生３８２人，大专毕业生６６１人，中专毕业生１４７１人。已就业１２８３人，就业率仅５０．９％。以上问题的存在，一方面有其历史背景和客观因素，我市地处山区，区位劣势明显，经济欠发达、产业规模不大，城市化水平不高，计划经济体制影响较深，老工业基地产业结构不合理，缺乏深厚的文化底蕴，人文和生活环境较差，吸纳人才的载体、空间和引力有限。另一方面，我们人才工作本身也存在许多薄弱环节。一是陈旧的人才工作观念还没有消除。论资排辈、官本位等思想观念在一些人头脑中依然存在。对人才概念的理解比较狭隘，在对人才的录用、统计、职称的评聘、待遇的提供等方面，存在着重学历职称、轻业绩贡献、重资历身份、轻能力实干的现象。对体制内的人才和体制外的人才，对国有单位的人才和非公领域的人才，对自身培养的人才和外面引进的人才，没有统筹协调好。尤其是对高技能人才和农村实用人才队伍建设重视不够。特别是无所作为的思想意识较重。认为山区发展机会少、经济待遇低、环境条件差，在市场经济条件下“人往高处走”已成不可阻挡之势，再努力也是事倍功半，甚至做无用功，引不来且留不住金凤凰，也阻止不了“孔雀东南飞”。二是体制改革滞后。一些地方和单位人才短缺和人才闲置同时存在，人才大量流失和人才难以合理流动同时存在，用非所学和学非所用同时存在，人才的活力得不到有效释放，埋没人才、压制人才的情况时有发生。一些单位甚至存在“武大郎开店”的现象。三是政策措施不够有力、不够有效、不够配套。对人才队伍发展变化和人才竞争等方面的新情况研究不够充分。某些环节缺乏必要的应对之策。已出台的政策没有很好落实，挫伤了人才的积极性，损害了党委政府的形象。

三、进一步加强我市人才工作的思路和对策

（一）更新思想观念，树立科学的人才观。各级各部门尤其是领导干部应从战略高度深化对人才工作重要性的认识，坚决摒弃陈旧观念和欠发达地区人才工作无所作为的思想，与时俱进，以科学人才观来指导人才工作。一是牢固树立人才资源是第一资源的观念。二是牢固树立人人都能成才的观念。三是牢固树立以人为本的观念。四是牢固树立人才资源全面开发的观念。五是树立现代市场的观念。

（二）加强能力建设，想方设法培养人才。人才资源能力建设是人才培养的核心。能力建设的重点是培养学习能力、实践能力，着力提高创新能力。一要加强和改进教育培训工作。对党政干部的教育培训，要以“理论基础、世界眼光、战略思维、党性修养”为基本内涵，积极引导培训机构根据不同培训对象的要求，开发一批培训模块和培训菜单，为干部自主择训创造条件；试行学时学分累积制，把干部在职自学、短期培训与正规培训融合起来，继续推行市管后备干部政治理论水平任职资格考试。对企业经营管理人员的培训，着重提高战略决策能力和企业管理水平，通过与国内省内高校合作开办ｍｂａ课程班或企业管理培训班，有计划地选派一批高、中级企业管理人员进行培训。对专业技术人员，重点进行继续教育培训、各类资格证书考试培训和职称培训。对职工队伍，通过实施“技能振兴计划”，加大职业技能培训、再就业培训和创业培训工作力度，督促企业采取优惠措施鼓励职工参加各类职业技能等级考试，提高技能等级。农村实用人才培训则应以市农科教结合培训中心、市农业技术服务中心和大专院校、各类职业学校、农广校、农函大、文技校及各类农业科技示范场和实用技术培训基地为依托，以“农业１５５”和“村会协作”为载体，发展适合农村实际的“订单培训”、“

公司＋农户”等办学模式，采取函授与面授结合、长训与短训结合、课堂教学与现场辅导结合、“走出去”与“请进来”结合，学习培训与推广服务结合等有效形式，重点加强对农村富余劳动力转移的技能培训，农民实用技术培训和市场经济知识（农民经纪人）等方面的培训。二要整合教育培训资源。通过优化干部教育培训资源、办好##学院、发展优质高中和壮大职业技术教育等办法，培养更多更好的各方面人才。三是注重实践锻炼。对优秀年轻干部，通过选派到艰苦地方、复杂环境、基层一线、重点项目、综合部门、关键岗位和沿海发达地区任职、挂职或跟班学习，提高实际工作能力。对专业技术人员和技术工人，通过项目进行产学研结合、课题（技术）攻关、开发应用等，提高研发能力和技能水平。对农村实用人才，围绕我市培育七大农业特色产业和优势农产品，在选派干部驻村任职的基础上，有针对性地选派“科技特派员”、“金融助理员”或“营销助理员”，组织他们积极投身到生产、加工、营销、服务的各个环节中去，增强致富能力。

（三）推进机制创新，广开门路吸引人才。要以灵活多样的方式招才引智借脑，做到人才资源的规划、开发、调配、利用要与市里重大发展项目、重大工程项目、重大攻关项目、重大工作布局一起抓，为##发展特色农业、壮大支柱产业、加快社会事业发展提供有力的人才保证和智力支持。一是以项目为载体招才引智。结合实施项目带动战略，进一步推广明溪县的经验，以我市基础设施建设项目、工商业项目、社会发展项目、农业产业化项目等各类项目为平台，面向国内外，吸引相关人才和智力，为项目建设服务。二是以产业为支撑集聚人才。结合我市着力培育冶金及压延加工、机械及汽车零部件、林竹加工三大产业集群，可通过整合相关企业的研发机构，市政府要制定优惠政策并投入必要启动资金，促成相关企业联合建立三大产业研发（工程）中心，冶金研发中心可设在三钢，机械研发中心可设在厦工三重公司，林竹加工研发中心设可在永林集团（整合国家林业局桉树研究开发中心永安分中心和国家林业局竹子研究开发中心永安分中心）。同时发挥我市生态优势，以明溪南方红豆杉公司博士后科研工作站为主建立生态与生物技术研发中心。研发中心根据产业发展和企业发展的需要，确定研发项目，与相关高校、科研机构、专家开展合作交流，储备和引进专门人才，形成研发团队，发挥整体效应。三是以需求为导向借脑引才。进一步推广厦工三重公司和永林集团的经验，建立健全人才柔性引进和区域合作机制，根据地方和企业的实际需要，不求所有、但求所在，不求所在、但求所用，“用人不养人”，通过咨询、讲学、兼职、短期聘用、项目合作与攻关、技术顾问、人才租赁等形式引进国内外智力，使用“候鸟式”人才。同时，对我市急需和紧缺的专业人才，要制定优惠政策，进一步做好储备工作。

（四）深化制度改革，不拘一格使用人才。充分调动人才的积极性和创造性，发挥人才的聪明才智，制度是更稳定可靠的因素。一是形成科学的人才评价和使用制度。应根据德才兼备的要求，从规范职位分类与职业标准入手，建立以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。党政人才的评价重在群众认可，应认真总结并进一步完善我市去年试行的办法改进考核工作，按照树立和落实科学发展观和正确政绩观的要求，建立健全领导班子和领导干部政绩考核评价标准体系。企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可，应完善反映经营业绩的财务指标和反映综合管理能力等非财务指标相结合的企业经营管理人才评价体系，改进国有资产出资人对国有企业经营管理者考核评价工作，围绕任期制和任期目标责任制，突出对经营业绩和综合素质的考核。专业技术人才的评价重在社会和业内认可，应深化以评聘分开为重点的职称制度改革。高技能人才的评价重在业绩和企业认可，要打破年龄、身份、资历、学历限制，完善技能人才职业资格证书制度，推进技师考评制度改革，逐步建立统一标准、自主申报、社会考核、企业聘用的技能人才评价使用机制。建立农村实用人才专业技术职称评审和技能鉴定制度，使有一定技术专长并发挥作用的“土专家”、“田秀才”落实相应的待遇，增强责任感。要全面贯彻落实《深化干部人事制度改革纲要》，进一步推进党政干部选拔任用制度改革、国有企业经营管理人才选拔任用方式改革和事业单位人事制度改革。二是健全人才激励制度。对党政人才，重点是结合完善国家公务员制度的要求，逐步建立综合体现工作职责、能力、业绩、年功等因素，职务与职级相结合的公务员工资制度，适当拉开不同职务和职级之间的收入差距，增强职级的激励功能；进一步完善去年以来我市健全干部激励机制的做法，努力形成以发展实绩论英雄的用人导向。对专业技术人员，重点是结合事业单位体制改革和人事制度改革，逐步建立符合各种类型事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理的事业单位薪酬制度，收入分配政策向关键岗位和优秀人才倾斜，积极探索生产要素按贡献参与分配的实现形式和办法。对经营管理人才和各类科技人才，重点是结合深化国有资产管理体制改革和建立现代企业制度的任务，逐步建立市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、政府监控指导的企业薪酬制度，采取年薪制、期权和股权激励或按岗定酬、按业绩定酬以及补充商业保险等方式进行激励。对高技能人才，按技能等级和岗位性质定酬，可在关键岗位、关键工序设立首席职位，实行特岗特薪。同时要推行以项目和课题为主的研究组织形式，探索建立人才资本及科研成果有偿转移制度，进一步改进“##市优秀人才”奖励办法。三是完善人才保障制度。积极探索机关和事业单位社会保障制度改革，进一步完善企业社会保障制度，为推进人才工作深入发展提供保障。完善机关、企业、事业单位人才流动中的社会保险衔接办法。加快福利制度改革，逐步实现福利货币化，不断改善各类人才的生活待遇。

（五）健全服务体系，改进管理盘活人才。用活人才而不是管死人才，才能充分发挥人才的作用。要做到合理有序流动与稳住现有人才互动、引进外地人才与发挥本地人才作用并重、搞好服务与改进管理兼顾。一是加强人才市场建设。重

点是消除人才市场发展的体制性障碍，使现有各类人才和劳动力市场实现联网贯通，加快建设统一的人才市场。积极探索建立人才配置与资金、项目、技术等要素配置相贯通的机制，引导人才市场走“专业化、规模化、品牌化”的经营发展路子。二是促进人才有序流动。针对山区人才特别是优秀教师无序流动较突出的问题，可建立山区人才贡献补偿机制，贡献补偿可像住房公积金那样积累，退休时一次性给付。三是优化人才流动服务。要整合人才信息资源，按照分类管理、资源共享的原则，整合组织部门干部信息库和各有关部门人才库，使之成为涵盖五支队伍的大人才库，重点跟踪在外##籍优秀人才。同时搭建各级各类用人单位的信息交流平台，建立人才需求预测和规划制度。依托##市人才交流中心，以市场需求为导向，积极开发人事代理、人才测评、人才派遣、薪酬设计、人才选聘等服务项目，改革户籍、人事档案管理制度。要适应劳动力市场的新变化，大力发展像梅列区劳务派遣公司那样的劳务服务企业，为企业提供劳务派遣、职业技能培训、劳动事务代理等服务项目。要放宽户籍准入政策，推广以引进人才为主导的人才工作居住证制度，探索建立社会化的人才档案公共管理服务系统。四是充分发挥现有人才的作用。在制定引进人才政策时，同步考虑稳定现有人才政策，调动各类人才特别是高层次人才的积极性。对在本市各类事业单位工作的享受政府特殊津贴专家、市管拔尖人才（两年一次复核）、“百千万人才”第三层次人选和具有硕士以上学位的留学回国人员，在职期间可给予享受当地政府一定数额的高层次人才生活津贴；对村级农民技术员兼任“农业１５５”信息员的也应给予定额补贴。鼓励各类人才通过兼职、定期服务、技术开发、项目引进、科技咨询、帮扶指导等方式发挥作用。

（六）形成工作合力，优化环境凝聚人才。良禽择木而栖，良才择主而事。要吸引人才、留住人才，归根到底，还是要以最好的服务来集聚最好的人才，以最优的环境来吸引最优的人才，以最大的诚意来留住最需要的人才。各级党委和政府要按照党管人才的要求，切实做到管宏观、管政策、管协调、管服务，努力营造良好的政策法制环境、工作创业环境、生活学习环境、人际环境和学术环境。重点要做好四个方面的工作：一是整合人才工作力量。即坚持党委统揽全局、协调各方的职能和优势，注重整合力量，建立统分结合、协调高效的工作机构，构建党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作新格局，形成发挥优势、责任到位、齐心协力做人才工作的高效运行机制。按照中央和省委的做法，市委和各县（市、区）委成立人才工作领导小组，并建立工作机构。二是加大对人才工作的资金投入。各级都要根据本地经济和社会发展的需要，确定人才工作项目，所需资金要列入财政预算，把有限的经费用在刀刃上。进一步改进“##市优秀人才奖励资金”的管理，完善市管拔尖人才评选表彰工作，搞好高层次人才的服务工作。三是积极为人才排忧解难。各级各部门领导干部都要坚持联系人才制度，自觉地为各类人才诚心诚意办实事、尽心竭力解难事、坚持不懈做好事，切实帮助他们解决干事创业过程中的各种困难和问题，加大宣传力度，努力形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的喜人局面，积极营造一种拴心留人、人在心在的良好氛围，真正使他们有用武之地而无后顾之忧，有苦练“内功”的动力而无应付“内耗”的压力，有专心“谋事”的成就感而无分心“谋人”的疲惫感。四是抓好工作落实。各级党委、政府要把人才工作纳入经济社会发展的总体规划，特别要结合“xxx”计划的制定，统筹安排，整体部署。各级各部门要坚持从实际出发，把中央、省、市的各项要求细化、量化、具体化，提出符合本地区本部门人才工作实际的目标任务和政策措施，真正做到既体现坚决贯彻上级精神的全局观念，又实现落实当中的务实创新。加强对人才工作的分类指导和督促检查，通过深入的调研，掌握各类人才成长的特点，探索人才工作的规律，梳理剖析存在问题，总结推广先进典型，督促检查人才政策落实情况。

[1]

**第四篇：专家、高层次人才工作调查报告**

\*\*区专家、高层次人才工作报告

随着社会的发展进步，人才在经济发展、文化发展中的作用越来越重要。作为第一资源，人才特别是专家、高层次人才的综合素质决定了个一个地区未来的发展方向和前途。因此赢得知识水平高、创新能力强的高层次人才是我们实现社会、经济跨越式发展，构建经济强区的重要途径。

一、基本现状

近年来，我区深入实施“人才强区”战略，不断加强人才队伍建设，专家、高层次人才人数逐年递增。2024年，我区聘任高级专业技术职务人员396人，占专业技术人员总量的7.72%，到2024年底，我区聘任高级专业技术职务人员907人，占专业技术人员总量的14.21%，图3 高级职务专业技术人员数量增长图（单位：人）

1000

800

600

400

200

2024年2024年2024年2024年2024年2024年-1-

二、存在的问题

随着我区经济社会发展步伐加快，对人才特别是专家、高层次人才的需求不断增加，加快我区专家、高层次人才队伍建设显得尤为迫切，主要表现在以下几方面。

1、专家、高层次人才总量不足，增长缓慢。

我区人才队伍建设虽然有了长足发展，但专家、高层次人才总量仍不足，增长较慢，密度较低。2024年底，我区人口总量为60万人，共有专家、高层次人才907人，每万人口比重15人，低于全省平均水平。截止2024年底，专家、高层次人才年增长率6.5%左右，远不能满足全区经济社会发展需求。专家、高层次人才数量不足导致了部分行业发展的滞后，为我区经济发展带来了较大影响。

2、专家、高层次人才结构不合理。

从行业结构和年龄分布看，人才相对集中和相对匮乏并存。从行业结构上看，专家、高层次人才主要集中在教育、卫生等少数事业单位，占全区的84.45%，从事建筑、农业、水利行业专家、高层次人才比例较小，且尚无从事科学研究、金融、制造、计算机等行业的专家、高层次人才。从年龄分布来看，专家、高层次人才主要集中在41岁以上年龄段，“老化”断层现象严重，青年专家比重较小，队伍薄弱。

3、专家、高层次人才待遇偏低，流失严重。

由于基层财力窘迫，我区专家、高层次人才待遇普遍较低。

据调查，目前我区高级教师工资在\*\*\*\*元左右，难以保障较优厚的生活水平。引进的专家、高层次人才在住房、社会保障、家属就业、子女入学等方面后顾之忧较多，在社会环境方面没有得到应有的尊重，致使部分专家、高层次人才不能集中精力投入到工作中来，甚至流向其他经济发达地区。

4、专家、高层次人才的引进难度大。

我区在人才引进上下了不少功夫，制定了一系列优惠政策，积极参加供需见面会、人才招聘会，但吸引力不大，高层次人才引进难的问题没有得到有效解决。

5、后续培养投入不足,存在“重选拔，轻培养”。

由于财力紧张，区级财政很难再拿出专项资金用于人才开发培养。多数单位又因自身经费困难，派遣业务骨干、精英到高等院校、科研机构深造，到发达地区挂职锻炼的机会很少，使之知识更新速度减慢，创新能力减弱，锐意进取精神减退，不利于人才的成长。

6、缺少学术交流平台，不利于专家、高层次人才的合作交流。

近年来，我区的人才工作有了长足的进步，社会文化有了较大的发展，但在专家、高层次人才的交流合作平台建设上仍较为落后。缺乏有效的交流合作平台，不利于本地区专家、高层人才间以及本地区与其他地区专家、高层次人才间的交流合作。

三、几点建议

“十二五”是构建和谐社会，开创科学发展新局面的关键时期。做好人才工作，建设充满生机的人才队伍对于推动我区经济社会实现跨越式发展具有重大作用。针对我区专家、高层次人才队伍的现状与存在的问题，我们有如下建议：

1、提高认识，营造爱护人才、尊重人才、重视人才的良好社会环境。

通过宣传让全社会充分认识到各类人才尤其是高层次人才在经济社会发展中的重要作用，牢固树立人才资源是第一资源的观念。把引才、育才、用才、留才作为加快推进区域经济发展的一项重大战略任务抓紧抓好。努力营造“尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围，创造有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的良好社会环境。

2、盘活现有人才，抓好现有高层次人才队伍建设

①稳定现有高层次人才，调动积极性。只有做好现有人才的稳定工作，才能更好地吸引外界人才。努力搭建交流平台，积极开展学术交流合作，充分调动现有人才的积极性，盘活现有人才资源，切实避免现有人才的流失、闲臵和浪费。②发挥好现有高层次人才作用。一是要建立公开、平等、竞争、择优的用人机制，形成优秀人才脱颖而出的良好局面；二是要鼓励、引导机关、事业单位专业技术人员转移到科研、生产第一线去建功立业；三是合理配臵人才，按照“人尽其才、才尽其用”的原则，充分发挥他们的作用，防止人才资源的浪费。

3、拓宽引进渠道，加大高层次人才引进力度。

应正确处理引进人才与单位超编的矛盾。对事业单位要实行分类管理、区别对待，超编的全额拨款事业单位进人要严格把关，但接收急需人才和高层次人才，可探索按一定的比例突破，也可采取设臵“特设岗位”接收急需、高层次人才。差额拨款和自收自支的事业单位，要有计划地引进各类急需、高层次人才，并明确引进人才的层次、专业等条件，畅通人才引进绿色通道，实行限时办结制，避免人才流失。

4、创新培养模式，大力加强高层次人才培养工作。专家、高层次人才是形成区域核心竞争力的关键。我们应努力改变“重选拨，轻培养”的现状，有计划有针对性的加强对高层次人才的培养，不断提升其学习、实践和创新的能力。①“送出去”。对一些技术过硬、业绩突出、有发展前途的中青年技术骨干、精英予以重点培养，选派他们到高等院校、科研院所或到沿海发达地区学习深造。②下基层。每年选送一定数量的高层次人才到基层进行挂职锻炼，在实践中增长知识，开阔眼界。③压担子。坚持在学术、技术岗位的实践中培养人才。积极推荐、吸收优秀专家、高层次人才参加科研规划，重大项目的调研论证及组织实施管理工作，并通过压担子、交任务、轮岗交流等方式，提高现有高层次人才驾驭全局，独立解决重大问题的能力。④“请进来”。根据我区目前专家、高层次人才的实际情况，邀请省内外优秀专家学者到我区开展技术培训、学术交流。⑤加强优秀人才培养选拔。大力培养主要学科、学术和技术带头人，举办高层

次人才研修班，加强学术交流工作。⑥加强论文交流。鼓励本地区专家、高层次人才积极撰写论文，组织专家对当年的所有论文进行审核，把具有一定价值的论文汇编成论文集，并评选出优秀论文给予表彰奖励。⑦建立高层次人才联系制度。经常和专家、拔尖人才、优秀人才联系，听取他们的意见和建议。

4、加大经费投入，建立和完善分配激励制度

逐年加大经费投入，用于人才引进、培养以及科技研发前期必要的经济扶持。鼓励用人单位设立专项经费，用于人才的引进、培养和奖励，提高各类人才特别是高层次人才的工资待遇，改善他们的办公条件。允许各类人才以专利、发明、技术、资金、管理等生产要素参与收入分配办法，并给予政策保障；建立重实绩、重贡献、向优秀人才和关键岗位倾斜的分配激励机制。对引进的专家、高层次人才政府在有关政策和资金上予以支持，为各类人才干事创业提供良好的环境。

\*\*市\*\*区人力资源和社会保障局

二〇一二年六月五日

**第五篇：##市人才工作的调查报告**

为认真贯彻落实全国人才工作会议精神和《中国共产党中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》（以下简称《决定》），做好人才工作，为我市全面建设小康社会，在建设海峡西岸经济区中加快崛起和更大跨越，提供有力的人才保证和智力支持，根据市委的要求，我们调研组通过查阅文献资料、召开座谈会、个案分析等方法进行调研，形成了综合调研报告。

一、我市人才队伍现状近年来，我市以“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实党中央、国务院和省委、省政府关于人才工作的一系列方针政策和决策部署，把促进发展作为根本出发点，把人才工作作为科教强市战略的重要内容摆上更加突出的位置，人才工作环境得到优化，人才培养、吸引和使用工作进一步加强，人才队伍的活力有所增强（具体工作做法和成效略）。按照《决定》中关于人才的定义，人才数量是难以用单一标准进行统计的，但为了分析的方便，本文仍侧重以职务、职称、技术等级、身份等因素对我市五支人才队伍情况进行分析。

（一）党政人才队伍情况。截止２００４年１０月，全市共有处级干部９３４人，平均年龄４８．２岁（３５岁以下９人，占１％、３６－４０岁１０８人，占１１．６％、４１－４５岁２１５人，占２３％、４６－５０岁２６１人，占２７．９％、５０岁以上３４１人，占３６．５％），其中研究生１５人，占１．６％；大学３５１人，占３７．６％；大专４０６人，占４３．５％；高中、中专及以下１６２人，占１７．２％。科级干部９４８７人，平均年龄４１岁，其中研究生２５人，占０．２％；大学２０６５人，占２１．７％；大专４０９２人，占４３．１％；高中、中专及以下３３０５人，占３４．７％。市管后备干部９６５人，平均年龄４１岁，其中大学５１４人，占５３．２％。

（二）企业经营管理人才队伍情况。据２００４年８月的统计，全市工贸系统６２家国有（国有控股）企业共有中、高级经营管理人员２５５人，其中本科５６人，占总数的２２％、大专１１２人，占４４％、中专４３人，占１６．８％、高中及以下４４人，占１７．２％；高级职称１３人，占５％、中级职称６９人，占２７％。全市城镇（二轻）６１家集体企业（含集体控股的“三资”企业）共有经营管理人员２７４人，其中本科５人，占１．８％、大专５８人，占２１．２％、中专３３人，占１２％、高中及以下１７８人，占６５％；中级职称２６人，占９％、初级职称８７人，占３１．７％、高级工７人，占２．５％。全市２１０家重点私营企业共有经营管理人员（助理总经理以上）９０８人，其中大专以上３７７人，占４１．５％、中专（高中）４９２人，占５４．２％、初中以下６４人，占７％；具有高级职称２８人，占０．５５％、中级职称４２７人，占４７％、初级职称２８８人，占３１．７％；２１０个业主中大专以上８０人，占３８％、中专（高中）１０５人，占５０．３％、初中以下２５人，占有１１．７％。

（三）专业技术人才队伍情况。到２００３年末，全市共有专业技术人员９．６３万人，其中拥有高级职称３２５９人、中级２０４５３人；享受国务院特殊津贴专家５５人、省优秀专家５人、省“百千万人才工程”人选１７人、市管拔尖人才７４人。分布情况为：教学人员３２２５３人，占３３．４９％；工程技术人员１０６１２人，占１１．０２％；卫生技术人员５７６８人，占５．９９％；农业技术人员１９９８人，占２．０７％；科研人员１８５人，占０．１９％。位于铁路沿线的##市区、永安市、沙县共拥有专业技术人员４．９６万人，占５１．５１％。据市统计局对全市规模以上和部分规模以下６３７家工业企业共科技活动情况调查表明，２００３年，这些企业投入科技活动人员４１７５人，在全省九个设区市中列第五位。

（四）高技能人才队伍情况。２００３年末我市城镇企业全部在岗职工人数２１．０８万人，已有６．１７万人获得职业资格证书，技术工人占职工总数的２９．２６％，其中初级工２８１７０人，占４５．６５％；中级工２９５９１人，占４７．９６％；高级工３０６４人，占４．９７％；技师８７８人，占１．４２％；高级技师８人，占０．１３‰（全省城镇企业技术工人占职工总数的３１．５２％，初级工：中级工：高级工：技师为５０：４５：４：１；全国技术工人占４６％，初级工：中级工：高级工为６０：３５：５；世界上公认的标准为初级工：中级工：高级工＝１５：５０：３５）。

（五）农村实用人才队伍情况。据２００３年统计资料显示，全市共有确认为农民技术职称人数为１１７６０人，占农村劳动力总数的１．３１％，其中确认农民技术员职称９３８９人，农民助理技师１０１４人，农民技师及农民高级技师１３５７人。按照每人培训达３００学时并开设３—５门实用培训课程的部颁标准，全市获得“绿色证书”及“跨世纪青年农民科技培训证书”的农民人数分别为１７２５４人和１５５００人，合计占农村劳动力总数的３．６５％。

二、我市人才队伍存在的问题及原因分析 一是人才队伍结构不合理。从我市五支人才队伍的总体情况看，虽然专业技术人

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！